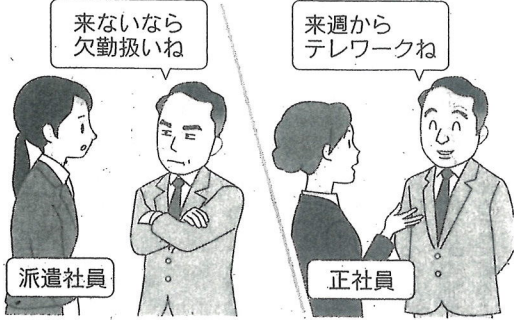


企業コロナ対応 非正規置き去り

不合理な待遇差は禁じられているが



テレワーク認めず/欠勤余儀なく

「同一労働同一賃金」抵触も

企業が新型コロナウイルスに対応した働き方を模索するなか、非正規労働者にはテレワークや時差通勤を認めないなど、正規と非正規の待遇差が顕在化している。4月から大企業への適用が始まった「同一労働同一賃金」のルールに抵触しかねない例もあり、専門家は企業側に注意喚起している。

「派遣はテレワークはNGなので、シフトで出社するか自己都合で休ん

でほしい」。東京都内の不動産管理会社で派遣社員として働く30代女性は4月、妊娠のため通勤電車などを避けたいと考

えて人事部に在宅で働けないか問い合わせたが、答えはノーだった。女性は仕方なく自己都合での欠勤を選択し、給料は支払われていない。物件情報をパソコンで入力する仕事は自宅でも可能だし、正社員は全員にテレワークが認められている。「業務が同じ正社員もいるのに納得できないが、契約を切られるのが怖く、強くは要求できない」

江夏大樹弁護士はこの例について「正社員との差別待遇であり、派遣元には就業環境の是正を、派遣先にも待遇差の説明を求めべきだ」と指摘する。

コロナ禍では他にも▽正社員にだけ自宅にいる子供の面倒を見るための特別な休暇を与える▽正社員は店で働かせて非正規は無給の自宅待機にする—など様々な待遇差

が顕在化している。4月から大企業への適用が始まった同一労働同一賃金のルールは、パート、有期雇用、派遣の3タイプの非正規労働者と、無期雇用・フルタイムで働く正規労働者との間の不合理な待遇差を禁じる。罰則はないものの、守らないと待遇改善や損害賠償で訴えられるリスクがある。

正規・非正規の待遇差を巡るこれまでの裁判は手当について争われるケースが多かったため、4月のルール施行に向けて各種手当の見直しに取り組み企業は多かったが、

規則の対象は手当だけではない。企業側から相談を受けることが多い大庭浩一郎弁護士は「同一労働同一賃金ルールによって均等均衡が問題となる待遇の概念が幅広くなっており、企業は注意が必要だ」と話す。

都内の人事コンサルタント会社では、正社員の出勤を週5日から3日に減らして残りを在宅勤務

に切り替えたところ、在宅勤務を認めないパートの仕事量が増大。パートが団体交渉を求め、パートにもテレワークを認めることになった。

日本労働弁護団事務局次長の中村優介弁護士は「経営者は非正規に意識が向かないことが多いが、雇用維持や安全配慮は全ての労働者を同じように考えるべきだ」と指摘している。

待遇差の解消が必要な項目は多い
食堂、休憩室、更衣室などの利用
転勤の有無などが同じ場合の転勤者用社宅
病気休職
慶弔休暇
健康診断の際の勤務免除や有給保障
職務に必要な教育訓練
(出所)厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」